

**Inhoud**

1. Introductie.....	2
2. Doel .....	3
3. Integriteit.....	4
4. Arbeidsomstandigheden bij leveranciers.....	6
5. Milieu, gezondheid en veiligheid.....	8
6. Naleving .....	9

### 1. Introductie

CoolCat is een internationale mode retailer en een populair merk. CoolCat staat middenin de samenleving, is “loud” en valt op. Miljoenen mensen kennen ons, kopen en dragen onze kleding. Meer dan 1500 medewerkers ontwikkelen en verkopen onze collecties. Deze worden gemaakt door vele medewerkers bij onze leveranciers over de hele wereld. Bij CoolCat staat de mens centraal, in alle schakels van producent tot klant.

Onze missie luidt: “We sell fun, fashion and trends @ better prices than other brands.”

Onze visie legt uit waar wij voor staan: “We are an excellent, inspiring, caring and young fashion company where it is a joy to work and shop”.

Onze bedrijf is waarde georiënteerd, wat voor ons een belangrijke garantie is voor succes. De inspiratie om samen te werken bij CoolCat, met onze medewerkers, leveranciers en andere zakenpartners komt voort uit de volgende kernwaarden.

#### **Alertness**

We zien kansen en nemen direct actie: stop – kijk – verbeter – go!

#### **Brand Awareness**

We live the brand: stoer, sexy, loud & fun.

#### **Customer care**

Alles draait om de klant.

#### **Joy**

We werken als één team met respect plezier en passie aan hetzelfde doel.

#### **Profitability**

We halen zo efficiënt mogelijk de afgesproken resultaten.

#### **Excellence**

We verbeteren ons continu door te leren van fouten en successen.

Hoe vertalen we deze kernwaarden naar onze dagelijkse activiteiten? Deze Code of Conduct is ontwikkeld om hierbij te helpen.

#### **CoolCat**

#### **Board of Directors**

**Max Parent en Richard de Jong**

## 2. Doel

### Doelgroep

Deze Code of Conduct richt zich ten eerste tot alle medewerkers. Onze medewerkers, van wie de meeste intensief contact hebben met klanten, leveranciers en andere zakenpartners, bepalen grotendeels het gezicht van CoolCat. Dat maakt dat zij een belangrijke factor zijn in het beeld en de reputatie van ons bedrijf. Onze reputatie hoog houden is van groot belang. Al onze medewerkers moeten daarom deze Code of Conduct begrijpen, uitvoeren en uitdragen.

Managers bij CoolCat hebben een belangrijke rol in dit opzicht. Zij hebben een voorbeeldrol voor anderen, en moeten ervoor zorgen dat medewerkers de kennis en mogelijkheden hebben om zich aan deze gedragsregels te houden. Managers zijn ook het eerste aanspreekpunt voor CoolCat medewerkers als zij vragen hebben over de gedragsregels of de integriteit van het bedrijf.

### Scope

Deze Code of Conduct geldt voor de gehele CoolCat organisatie en in alle zakenrelaties met directe leveranciers van CoolCat, inclusief goedgekeurde onderaannemers, en andere directe zakenpartners van goederen of diensten aan CoolCat.

CoolCat kan aanvullende richtlijnen of regels toevoegen aan deze Code of Conduct over de manier waarop medewerkers, leveranciers en andere zakenpartners zich moeten gedragen wanneer zij werken voor of zaken doen met het bedrijf in kwestie. Zulke aanvullende richtlijnen en regels, kunnen niet in strijd zijn met de Code of Conduct en kunnen in principe alleen aanvullende details en/of toevoegingen bevatten.

### Ontwikkeling

CoolCat heeft een lange geschiedenis sinds haar oprichting in 1979. In de loop der jaren hebben er steeds weer veranderingen plaatsgevonden. Wij zullen ons ook in de toekomst blijven ontwikkelen. Omdat wij in een dynamische omgeving werken en leven, zullen we deze Code of Conduct regelmatig herzien en aanpassen waar nodig.

Deze Code of Conduct zal altijd maatschappelijke ontwikkelingen en onze eigen visie op onze rol en verantwoordelijkheid naar de maatschappij toe reflecteren.

### 3. Integriteit

#### **Altijd betrouwbaar**

CoolCat moet een betrouwbaar bedrijf zijn. Onze integriteit staat buiten twijfel. Wij verwachten van onze medewerkers dat zij integer met elkaar, de klant en andere partijen omgaan. Onze leveranciers en andere zakenpartners moeten ook eerlijk en betrouwbaar zijn.

Iedereen die met of voor ons werkt moet zich aan de wet- en regelgeving houden van de landen waarin wij werken, en ook aan de regels en waarden die van toepassing zijn bij CoolCat, die in deze Code of Conduct staan uitgelegd.

#### **Cadeaus en uitnodigingen**

De algemene regel is dat CoolCat medewerkers geen enkel cadeau mogen accepteren of geven. Met 'cadeaus' bedoelen wij niet alleen producten, maar ook diensten, kaarten voor sport evenementen en dergelijke. Kortgezegd, alles wat vrijwillig wordt gegeven en een bepaalde waarde vertegenwoordigt voor de ontvanger.

In sommige gevallen kan het voorkomen dat het weigeren van een cadeau de gever in een ongemakkelijke positie kan brengen. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer er cadeaus worden gegeven als deel van een ceremonie. In dat soort gevallen, mag het geschenk worden aangenomen als dit wordt gedeeld met de manager. Elke situatie wordt individueel bekeken.

Geschenken met een maximum waarde van €50,- worden uitgesloten van voorgaande richtlijnen mits de medewerker ervan overtuigd is dat het cadeau de zakenbelangen niet zal beïnvloeden en het cadeau wordt gerapporteerd aan de manager. Alle geschenken moeten aan CoolCat worden overhandigd en zullen onder het personeel verdeeld worden, tenzij anders bepaald wordt door het management.

De CoolCat medewerker moet voor zijn eigen diners betalen, tenzij het management heeft goedgekeurd dat het bedrijf of de andere partij hiervoor betaalt. Uitnodigingen voor reizen en evenementen mogen alleen worden aangenomen bij goedkeuring door het management.

Wij verwachten van onze leveranciers en andere zakenpartners dat zij geen geschenken aan het CoolCat personeel aanbieden met het doel om hen te beïnvloeden. Het is nooit toegestaan om een omkoping aan te bieden of te accepteren of deel te nemen aan elke vorm van corruptie of corrupt gedrag. Als bekend wordt dat dit toch gebeurt, kan CoolCat besluiten de samenwerking te schorsen.

#### **Belangenverstrengeling**

Wij zijn afhankelijk van het vertrouwen van onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners. Belangenverstrengeling, of zelfs het beeld ervan, kan de goede reputatie van CoolCat ondermijnen. Belangenverstrengeling kan voorkomen in situaties waar een medewerker zijn of haar contacten of positie in het bedrijf gebruikt om persoonlijke, professionele of financiële belangen te behartigen, wel of niet ondermijnend voor het bedrijf.

Elke situatie waarin verstrengeling tussen privé belangen en het bedrijfsbelang kan voorkomen moet worden vermeden. Wanneer er een transactie plaatsvindt waarin een medewerker een privébelang heeft, moet hiervoor toestemming worden gegeven door het management.

### **Privacy**

CoolCat respecteert de privacy van haar medewerkers, klanten en zakelijke relaties. CoolCat houdt zich daarbij aan de geldende wet-en regelgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens. CoolCat gaat met de grootst mogelijke zorgvuldigheid om met persoonlijke informatie.

#### 4. Arbeidsomstandigheden bij leveranciers

CoolCat koopt haar producten in landen met een grote verscheidenheid aan culturele achtergronden en een grote variëteit aan sociale omstandigheden. Om die reden hebben we een aantal basisvoorwaarden afgesproken op het gebied van arbeidsomstandigheden met onze leveranciers en andere zakenpartners. In overeenstemming met ILO Conventies, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Internationale Verdrag inzake de Rechten van het Kind en de Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen, is deze Code of Conduct geschreven om te voldoen aan onderstaande normen.

##### **Naleving van geldende wettelijke voorschriften**

CoolCat streeft naar een strikte naleving van elke geldende nationale wet- en regelgeving, alle minimale normen die van toepassing zijn in de sector, de relevante ILO en VN Verdragen en alle andere relevante wettelijke regels en eisen. Bij verschillende voorschriften wordt altijd de meest strikte van de aanwezige regels nageleefd.

##### **Vrijheid van vakbeweging en het recht op collectieve onderhandelingen wordt gerespecteerd**

Al het personeel heeft het recht om zich aan te sluiten bij een vakbond, er een op te richten of zich anderszins te organiseren om collectief te onderhandelen met het bedrijf. In situaties en landen waar de wet- en regelgeving het recht op vrijheid van vakbeweging beperkt, moet hulp en ondersteuning worden geboden voor gelijke, onafhankelijke en vrije organisatie en onderhandelingen. Het bedrijf moet verzekeren dat vertegenwoordigers van arbeiders toegang blijven houden tot de werkplaats.

##### **Er wordt niet gediscrimineerd**

Discriminatie bij het aannemen, het salaris, toegang tot training, promotie, beëindiging en pensioen, gebaseerd op geslacht, leeftijd, religie, ras, kaste, sociale-, nationale-, of ethnische achtergrond, nationaliteit, handicap, lidmaatschap van een vakbeweging of organisatie, politieke overtuiging, seksuele oriëntatie of enigerlij welke andere persoonlijke keuze, wordt niet toegestaan.

##### **Wettelijk minimumloon en / of industrie standaard salaris wordt betaald**

Het salaris dat wordt betaald voor reguliere werktijden, overuren en overwerk premies moeten gelijk of meer zijn dan de wettelijke minima of industrie standaarden in het desbetreffende land. Er mogen geen illegale of ongeautoriseerde verminderingen van het salaris of loon plaatsvinden. In gevallen waarin het minimumloon niet voldoende is om in het levensonderhoud te voorzien, moeten bedrijven streven naar een adequate remuneratie om in deze behoeften te voorzien. Leveranciers zullen ervoor zorgen dat informatie over lonen en vergoedingen gedetailleerd en duidelijk aan hun arbeiders wordt gecommuniceerd en dat zij in overeenstemming zijn met alle daarop van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

### **Werktijden zijn in overeenstemming met nationale wetgeving en niet meer dan “48 + 12 uur”**

De leverancier leeft de van toepassing zijnde nationale wetgeving en industriestandaarden op het gebied van werktijden en collectieve vrije dagen na. Het toegestane maximum werkuren in één week is het getal zoals deze bij nationale wet is vastgesteld maar zal niet meer zijn dan 48 uur en het toegestane maximum van 12 uur overwerk per week. Niemand mag gedwongen worden tot overuren en deze uren worden met een premie beloond. Iedere werknemer heeft recht op ten minste één dag vrij in elke 6 gewerkte dagen.

### **De werkplaats is veilig en gezond**

Een pakket van maatregelen en procedures moet worden opgesteld dat alle gezondheids- en veiligheidsaspecten van het werk beslaat, in het bijzonder de aanwezigheid en het gebruik van persoonlijke veiligheidsapparatuur, toegang tot schone toilet faciliteiten, toegang tot drinkwater, en waar van toepassing, toegang tot sanitaire faciliteiten of kantines. Conditie en praktijken in slaapfaciliteiten die de basis mensenrechten schenden zijn strikt verboden. Jonge werknemers in het bijzonder worden niet blootgesteld aan gevaarlijke, onveilige of ongezonde situaties op de werkplek.

### **Kinderarbeid is verboden!**

Kinderarbeid is verboden, zoals in de ILO en VN Verdragen en / of nationale wet- en regelgeving is vastgelegd. Van deze wet- en regelgeving wordt de strengste nageleefd. Alle vormen van uitbuiting van kinderen is verboden. Arbeidsomstandigheden die doen denken aan slavernij of die gevaarlijk zijn voor de ontwikkeling en gezondheid zijn verboden. De rechten van jonge medewerkers moeten worden beschermd. In het geval dat werkende kinderen worden gevonden in situaties die voldoen aan de definitie van kinderarbeid die hierboven is beschreven, worden het beleid en procedures van de leverancier gevolgd voor een adequate oplossing voor het probleem.

### **Er wordt geen gebruik gemaakt van gebonden arbeid of strafmaatregelen**

Alle vormen van gebonden arbeid, zoals het in borg nemen van borgsommen, identiteitsdocumenten van personeel bij het beginnen van een arbeidsovereenkomst, zijn verboden. Hetzelfde geldt voor het gebruik van arbeid door gedetineerden. Het bedrijf behandelt al het personeel met respect en waardigheid. Het bedrijf zal geen lijfstraffen, mentale of fysieke overreding of verbaal geweld gebruiken dan wel tolereren tegen het personeel.

### **Het milieu wordt gerespecteerd**

Procedures en standaarden voor het afhandelen van afval, het gebruik en verwijderen van chemische stoffen en ander gevaarlijk materiaal, de uitstoot en het behandelen van afvalwater moet ten minste voldoen aan of strenger zijn dan de wettelijk geldende voorschriften.

## 5. Milieu, gezondheid en veiligheid

### Zorg voor het milieu, de gezondheid en veiligheid

Wij streven ernaar om onze gehele collectie in overeenstemming te hebben met nationale en internationale milieu-, gezondheids-, en veiligheidseisen die in de respectievelijke landen gelden.

We hebben als doel dat alle kleding die wij verkopen vrij is van gevaarlijke stoffen. Groeiend begrip over de mogelijke gevaren van stoffen kan betekenen dat een stof die nu als veilig wordt gezien, morgen verdacht kan zijn. Wij doen er alles aan om alleen materialen te gebruiken die veilig zijn voor mens en milieu.

Wanneer er een gegronde reden is dat sommige stoffen niet veilig zijn, zullen we een veilig alternatief zoeken in samenwerking met onze leveranciers en andere zakenpartners.

Wij hebben als doel om een goedgekeurde en getestte recall procedure te hebben.

We streven naar een effectieve claim procedure in het geval dat onze leveranciers of andere zakenpartnes milieu-, veiligheids-, en gezondheids-, en andere regelgeving die in deze Code of Conduct is beschreven, breken.

### Het gebruik van duurzame materialen en productiemethoden

Waar mogelijk, streven wij ernaar om het gebruik van duurzame materialen en productiemethoden te stimuleren. Wij staan, onder andere, zandstralen niet toe.

Onze producten en materialen worden op een diervriendelijke manier geproduceerd. Onze producten bevatten geen dierlijk bont.

Waar mogelijk en in samenwerking met onze leveranciers en andere zakenpartners, zoeken wij actief naar milieu vriendelijke alternatieven in toevoeging op onze bestaande productvariëteit waarbij we de milieu aspecten van materialen in gedachten houden.



## 6. Naleving

### CoolCat medewerkers

CoolCat inkopers zijn verplicht om zeker te weten bij hun eerste contact met een leverancier, dat zij werken onder de juiste omstandigheden. CoolCat medewerkers en individuen die namens CoolCat werken, moeten wanneer zij met een leverancier of andere zakenpartner werken kijken of de juiste situatie wordt nageleefd. Wanneer dit niet het geval is, is ieder van onze medewerkers ervoor verantwoordelijk om dit aan het management te rapporteren.

Omdat wij streven naar een cultuur die gebaseerd is op integriteit, vertrouwen en individuele verantwoordelijkheid, zorgt CoolCat ervoor dat gerapporteerde misstanden veilig en eerlijk worden behandeld.

### Leveranciers en andere zakelijke partijen

'Afspraak is afspraak'. Deze discipline is absoluut essentieel voor een succesvol bedrijf. Discipline is het startpunt voor wederzijds vertrouwen. En vertrouwen is de basis voor een goede verstandhouding.

Wij verwachten transparantie in de samenwerking. Leveranciers en andere zakenpartners moeten CoolCat kunnen informeren over de herkomst van ieder product op elk moment.

Wij verwachten van onze leveranciers en andere zakenpartners dat zij de principes van deze Code of Conduct volledig naleven. Als deze niet wordt nageleefd, behouden wij ons het recht voor de commerciële relatie te beëindigen, indien noodzakelijk met direct effect.

CoolCat moedigt haar leveranciers en andere zakenpartners aan om verderop in de toeleveringsketen, milieu eisen te volgen die in lijn zijn met deze Code of Conduct, bijvoorbeeld bij de productie van stoffen, prints en wassen en bij de productie van grondstoffen.

### Auditbeleid

CoolCat eist van haar leveranciers en andere zakenpartners dat zij zich houden aan de arbeidsomstandigheden zoals beschreven in het desbetreffende hoofdstuk, en dat zij hiervoor audits kunnen en willen ondergaan.

CoolCat geeft aan welke inspectie procedures en bureaus hiervoor acceptabel zijn. Wij streven ernaar om zowel eigen CoolCat inspecties als inspecties van een onafhankelijke derde partij plaats te laten vinden, waarbij de één de andere niet vervangt en / of uitsluit. Inspecties kunnen gepland zijn of onaangekondigd plaatsvinden.